

El acoso laboral arruina vidas

Sin embargo, tenemos un derecho humano fundamental a la dignidad en el trabajo. Hacer responsables a los empleadores por abusar de los trabajadores. Ayuda a aprobar la Ley de Dignidad en el Trabajo.

El abuso en el trabajo es abuso de poder: intimidación y control que despojan a un objetivo de los derechos humanos básicos para la estima, el crecimiento, la dignidad y la voz. El abuso de poder es a menudo un síntoma de sesgo implícito: una ley de discriminación de problemas dejó de ayudar desde los años 90 cuando los tribunales pasaron de centrarse en el impacto a la intención. La intención es un umbral alto que hace que la ley sea más ineficaz para abordar los prejuicios y alterar las jerarquías en el trabajo que crean los que tienen y los que no tienen cuando aquellos en el poder "otras" personas.

Los empleadores crean entornos intimidantes, hostiles y abusivos, que conducen a la rotación, la pérdida de productividad y la violencia, a través de tácticas como:

Intimidación interpersonal: comentarios despectivos, regaños, luces de gas, ostracismo, amenazas, abuso físico o sexual, avances sexuales inapropiados, bromas prácticas contra el objetivo.

Acoso organizacional: retención de la información necesaria, expectativas irrazonables, quitar constantemente trabajo significativo y asignar tareas serviles o trabajo por debajo del nivel de competencia, uso injusto de revisiones de desempeño, reglas inconsistentes, reasignación perjudicial del espacio de trabajo, crítica persistente, crédito por el trabajo, microgestión, ignorando opiniones, utilizando cambios de horario para hostigar

La ley de los Estados Unidos no ha logrado proteger los derechos humanos de los trabajadores. Sin embargo, esta epidemia afecta al 30-90% de los trabajadores estadounidenses como objetivos o espectadores y los daña severamente. Los objetivos sufren problemas relacionados con el estrés, como pérdida de estima, ansiedad, depresión, pérdida laboral y financiera, angustia emocional, enfermedad cardíaca, trastorno de estrés postraumático, ideación suicida y suicidio.

La mayoría de los empleadores no abordan el maltrato para evitar responsabilidad, incluso si dicen que valoran los lugares de trabajo seguros. Peor aún, muchos empleadores empujan a los empleados a través del abuso para no tener que lidiar con el problema. El resultado: salud arruinada, estilos de vida, carreras y familias, y organizaciones debilitadas.

En los Estados Unidos, ninguna protección legal protege contra el acoso laboral, a diferencia de Canadá, Francia, Bélgica y Suecia. Los EE. UU. Tienen leyes que protegen a las clases y grupos de personas basadas solo en la raza, el color, el origen nacional, la religión, el estado de edad mayor de 40 años y la discapacidad, pero no son efectivas para proteger a los trabajadores marginados, independientemente de si son miembros de un grupo protegido clase o grupo. Las lagunas en la ley y la imposibilidad de acceder o navegar por el sistema legal dejan a la mayoría de los objetivos de EE. UU. Sin remedio.

La Ley de Dignidad en el Trabajo (DAWA, por sus siglas en inglés) otorga a los objetivos del acoso laboral un derecho legal de reclamar daños y alcanza a los Estados Unidos con todas las demás naciones industrializadas occidentales. La factura:

Establece un derecho positivo a la dignidad en el lugar de trabajo para garantizar que se prohíban daños a los derechos humanos.

Asegura que los objetivos se recuperen del daño de un entorno hostil y del daño económico, psicológico, emocional y físico del abuso. Utilizado durante casi 30 años, este estándar de EEO no ha llevado a una invasión de reclamos frívolos, pero ha asegurado un remedio para los objetivos antes de que sufran daños irreparables.

Se basa en nuestro aprendizaje de la importancia de que las agencias apliquen las leyes laborales y brinden acceso a recursos, especialmente para los trabajadores con bajos salarios en nuestro sistema legal de pago por juego.

Responsabiliza a los empleadores al tiempo que elimina las reclamaciones por pequeños desaires.

La Ley de Dignidad en el Trabajo requerirá que los empleadores tomen todas las medidas razonablemente necesarias para prevenir, detectar, remediar y eliminar el acoso laboral y no proporcionará inmunidad a los empleadores por el acoso que perjudica a los trabajadores en sus lugares de trabajo. Es hora de hacer de los derechos humanos una prioridad en el trabajo.

**Proteger la dignidad en el trabajo.
Hacer la ley DAWA.**

Luchando por la justicia a través de la ley
(públicamente o detrás de escena)

puede ayudarte a sanar y recuperar tu poder.

Encuentre a sus legisladores estatales en OpenStates.org.

Pídales que ayuden a aprobar la Ley de Dignidad en el Trabajo.

Dignity AT WORK ACT

DignityAtWorkAct.org